

Articulo Apoyo organizacional percibido y la actitud hacia el trabajo en equipo.docx

 Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:484440915

Fecha de entrega

18 ago 2025, 7:21 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

18 ago 2025, 7:23 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

Articulo Apoyo organizacional percibido y la actitud hacia el trabajo en equipo.docx

Tamaño de archivo

196.3 KB

16 Páginas

4626 Palabras

25.974 Caracteres

15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 9 palabras)

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 7% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.upeu.edu.pe:8080	2%
2	Internet	revistas.unjbg.edu.pe	2%
3	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	<1%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
5	Trabajos entregados	Infile on 2019-04-04	<1%
6	Internet	www.researchgate.net	<1%
7	Internet	www.scielo.org.pe	<1%
8	Trabajos entregados	consultoriadeserviciosformativos on 2024-07-06	<1%
9	Internet	repositorio.puce.edu.ec	<1%
10	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2024-06-16	<1%
11	Internet	gacetasanitaria.org	<1%

12	Trabajos entregados	indoamerica on 2024-01-29	<1%
13	Internet	press.religacion.com	<1%
14	Publicación	Fabiola Salas, Marcelo Nvo-Fernández, Marcelo Leiva-Bianchi, Daniela Avello Sáez...	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2019-06-25	<1%
16	Internet	cuidate.org	<1%
17	Internet	es.scribd.com	<1%
18	Internet	revista.sangregorio.edu.ec	<1%
19	Internet	revistas.usfx.bo	<1%
20	Internet	scielo.pt	<1%
21	Internet	www.dykinson.com	<1%
22	Internet	www.erudit.org	<1%
23	Internet	www.iattc.org	<1%
24	Publicación	Alejandro Magallares, Jose-Francisco Morales. "Spanish adaptation of the Antifat ...	<1%
25	Publicación	María Jesús Cava. "Familia, Profesorado e Iguales: Claves para el Apoyo a las Vícti...	<1%

26	Trabajos entregados UNIACC on 2007-05-03	<1%
27	Internet cybertesis.unmsm.edu.pe	<1%
28	Internet es.glosbe.com	<1%
29	Internet hdl.handle.net	<1%
30	Internet ideas.repec.org	<1%
31	Internet ns.una.edu.ni	<1%
32	Trabajos entregados unifranz on 2025-06-01	<1%
33	Internet worldwidescience.org	<1%

Apoyo organizacional percibido y la actitud hacia el trabajo en equipo una unidad de gestión de salud del Perú

Perceived organizational support and attitude toward teamwork in a health management
unit in Peru

Diego Franklin Garavito Reátegui

Universidad Peruana Unión.

Tarapoto, Perú

diego.garavito@upeu.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0004-8566-622X>

Jorge Jhosep Burga Santa Cruz

Universidad Peruana Unión.

Tarapoto, Perú

jorgeburga@upeu.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-8934-3557>

Ulises Díaz castillo

Universidad Peruana Unión.

Tarapoto, Perú

ulisesdiaz@upeu.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-3566-2832>

RESUMEN

Este estudio exploró la relación del apoyo organizacional percibido con la actitud hacia trabajo en equipo. En el estudio participaron 183 trabajadores del sector salud, el tipo de estudio fue básico, cuantitativo, diseño no experimental y correlacional, se analizaron datos que mostraron una fuerte conexión positiva entre el apoyo organizacional percibido y la disposición para trabajar en equipo ($Rho = 0.780^{**}$) la participación ($Rho = 0.740^{**}$) la actitud hacia el trabajo en grupo ($Rho = 0.750^{**}$) y la comunicación ($Rho = 0.763^{**}$). Esto sugiere que un mayor apoyo organizacional percibido promueve actitudes y comportamientos positivos en los equipos. También se observó una relación positiva moderada con la disminución del desinterés ($Rho = 0.430^{**}$) lo que indica un efecto menos marcado en esta área. Se llegó a la conclusión que cuando los trabajadores sienten apoyo por parte de la organización mejora su disposición a trabajar en equipo.

Palabras clave: apoyo organizacional, comunicación, dinámica de equipos, metas, trabajo en equipo.

ABSTRACT

This study explored the relationship between perceived organizational support and attitudes toward teamwork. The study involved 183 healthcare sector workers, employing a basic, quantitative, non-experimental, and correlational design, with data analysis revealing a strong positive connection between perceived organizational support and willingness to work in teams ($Rho = 0.780^{**}$), participation ($Rho = 0.740^{**}$), attitude toward group work ($Rho = 0.750^{**}$), and communication ($Rho = 0.763^{**}$). This suggests that greater perceived organizational support fosters positive attitudes and behaviors within teams. A moderate positive relationship was also observed with the reduction of disinterest ($Rho = 0.430^{**}$), indicating a less pronounced effect in this area. The conclusion was reached that when workers feel supported by the organization, their willingness to engage in teamwork improves.

Keywords: organizational support, communication, team dynamics, goals, teamwork.

CÓDIGO JEL

M12; I21; M54

INTRODUCCIÓN

El trabajo en equipo se ha vuelto esencial en las organizaciones modernas. La colaboración efectiva entre los profesionales puede influir en la calidad de la atención y en los resultados para los usuarios del servicio (Hernández & Lora, 2019; Paravic & Lagos, 2021). Sin embargo, la forma en que las personas se sienten y piensan sobre el trabajo en equipo es decir su disposición para participar en actividades colaborativas no siempre es la mejor (Ube, 2024). A nivel mundial estudios recientes han mostrado que esta actitud puede ser afectada por factores dentro de las organizaciones como el apoyo que sienten los empleados. En los Estados Unidos solo el 58% de los trabajadores de salud cuentan actitud positiva hacia el trabajo en equipo (Smith et al. 2020). Esto sugiere que la actitud hacia el trabajo en equipo sigue siendo un desafío que necesita atención urgente para mejorar el rendimiento del grupo.

En América Latina la situación es similar a las tendencias globales, pero se agrava debido a las condiciones estructurales y culturales de la región. En hospitales de México el 63% de los profesionales de la salud tienen una actitud moderada o negativa hacia el trabajo en equipo (Gómez & Moreno, 2021). Estos datos muestran una realidad en la que las fallas en la gestión organizacional afectan la disposición de los trabajadores a colaborar lo que podría tener efectos negativos en la calidad del servicio de salud especialmente en un contexto con recursos limitados y desigualdades estructurales.

En el Perú la actitud hacia el trabajo en equipo (ATE) presenta características especiales debido al sistema de salud y las condiciones laborales de los trabajadores de la salud. Es preocupante porque solo el 49% de los empleados creen que existe un buen ambiente para trabajar en equipo y esta opinión es influenciada por el apoyo que se recibe de la organización (Arévalo et al. 2022). Además, en las unidades de gestión de salud donde es crucial la coordinación entre diferentes disciplinas la falta de una actitud positiva hacia el trabajo en equipo puede agravar problemas como la fragmentación de la atención y el agotamiento laboral situaciones que se han registrado en el país en los últimos años.

En el nororiente peruano desarrolla sus actividades la Oficina de Gestión de Servicios de Salud – Bajo Mayo (OGESS-BM), entidad responsable de la gestión administrativa del sector salud y de dotar de los medios necesarios a la parte asistencial (responsables de la atención a los pacientes) entidad que tiene por objetivo de respetar la dignidad de las personas promoviendo la salud y evitando enfermedades y asegurar que todos los

ciudadanos reciban atención completa y de calidad de manera justa; este objetivo se puede concretar logrando que los trabajadores del sector trabajen en equipo y se integren para enfocar los esfuerzos en esa dirección; es por eso que este estudio se centró en determinar la relación entre el apoyo organizacional percibido y la actitud hacia el trabajo en equipo.

Aproximaciones conceptuales y teóricas:

Apoyo organizacional percibido (AOP)

El AOP se refiere a cómo los trabajadores ven el valor que su organización le da a sus contribuciones y su interés por su bienestar general. Esta percepción muestra que los empleados creen que la organización no solo reconoce su esfuerzo, sino que también se preocupa por satisfacer sus necesidades emocionales y profesionales lo que aumenta su motivación y compromiso en el trabajo. A esta definición aportan Ahmed et al. (2014), indican que este AOP ayuda en el crecimiento personal y profesional mejorando la confianza y la relación entre empleados y empleadores. Por otro lado, Ortiz & García (2020), destacan que el AOP se refleja en el cuidado y reconocimiento que sienten los trabajadores lo que fortalece su conexión con la organización y promueve su compromiso. Asimismo, el AOP que incluye recursos beneficios y apoyo emocional no solo mejora el rendimiento y la satisfacción laboral, sino que también crea un ambiente de confianza mutua beneficiando tanto a los empleados como a la organización (Aktar & Pangil, 2017; Dai & Qin, 2016).

El AOP es muy importante en el sector salud porque ayuda a mejorar el bienestar la motivación y el rendimiento de los trabajadores. Según Smith et al. (2020), el AOP promueve una actitud positiva hacia el trabajo en equipo aumentando la colaboración entre los profesionales de la salud lo que mejora la calidad de la atención. según Gómez & Moreno (2021), el AOP se relaciona con el compromiso laboral disminuyendo el estrés entre los trabajadores. Además, Arévalo et al. (2022), señalaron que en un mayor AOP aumenta la satisfacción laboral ayudando a retener al personal. Aktar & Pangil (2017), mencionan que el AOP mejora la satisfacción laboral al ofrecer recursos y apoyo emocional que son esenciales en ambientes de alta presión. Dai & Qin (2016), destacan que el AOP crea confianza entre los trabajadores mejorando el clima organizacional. Ortiz & García (2020), subrayaron que el AOP en el sector de servicios incluyendo la salud reduce el ausentismo mejorando la continuidad del servicio.

Actitud hacia el trabajo en equipo (ATE)

6 La forma en que se ve el trabajo en equipo ha sido estudiada desde diferentes puntos de vista en la investigación reciente. Salas et al. (2018), lo definen como la disposición mental de las personas para valorar y participar en actividades en grupo lo que afecta la eficacia del equipo. Baker & Salas (2020), lo describen como una mezcla de creencias sentimientos y acciones que muestran cuánto aceptan y se comprometen con trabajar juntos. En el ámbito de la salud Smith et al. (2020), lo ven como una idea emocional y mental que afecta la disposición de los trabajadores a colaborar lo que impacta la calidad del servicio. Además, Ortiz & Moreno (2021), lo caracterizan como la inclinación de los empleados a ver el trabajo en equipo como una oportunidad para crecer influenciada por factores de la organización. Aktar & Pangil (2017), lo consideran una actitud positiva o negativa hacia la interacción en grupo dependiendo del apoyo que se sienta y de los recursos disponibles. Hu et al. (2019), lo definen como la motivación emocional que lleva a las personas a priorizar las metas del grupo sobre las individuales lo que fortalece la unión del equipo.

7 La forma en que se ve la ATE es muy importante para el rendimiento de las organizaciones especialmente en lugares donde se colabora como en el sector de la salud. Salas et al. (2018), mencionan que tener una actitud positiva hacia el trabajo en equipo mejora la coordinación y la eficiencia del grupo aumentando la productividad en tareas complicadas. Baker & Salas (2020), destacan que en el campo de la salud una buena actitud puede disminuir los errores clínicos lo que hace que los pacientes estén más seguros. Smith et al. (2020), indican que esta actitud puede mejorar la calidad del servicio al promover la colaboración entre los profesionales de la salud. Ortiz & Moreno (2021), señalan que tener una buena actitud hacia el trabajo en equipo está relacionado con más de compromiso laboral ayudando a reducir el estrés. Aktar & Pangil (2017), argumentan que esta actitud influenciada por el apoyo de la organización puede aumentar la satisfacción en el trabajo lo que ayuda a mantener al personal.

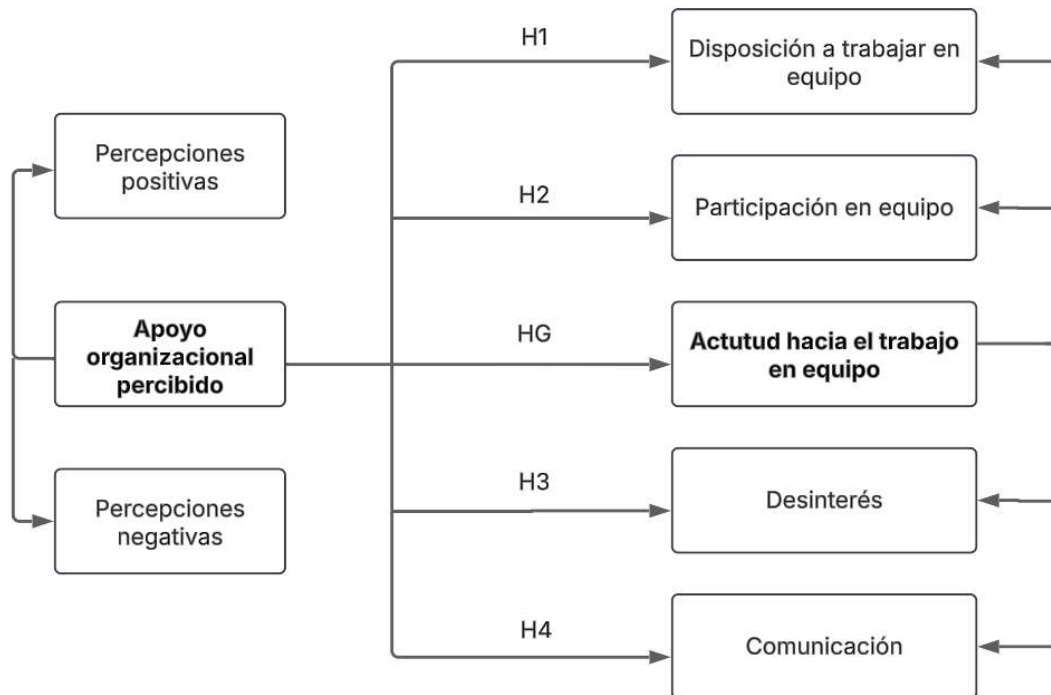


Figura 1
Modelo teórico propuesto

MATERIALES Y MÉTODOS

Este estudio empleó un enfoque cuantitativo haciendo uso de una base numérica y técnicas estadísticas para concretar el objetivo (Guerrero, 2022); la investigación fue de tipo básica centrándose solo en concretar el objetivo y explorar los aspectos fundamentales de las variables (Ramos, 2023); el diseño del estudio fue no experimental transversal haciendo la colecta de los datos en una sola oportunidad y sin hacer manipulación alguna de estos (Manterola et al., 2019); por ultimo el nivel del estudio es correlacional, se determinó la correlación entre las variables (Vizcaíno et al., 2023).

La población considerada en este estudio fueron los trabajadores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud – Bajo Mayo (OGESS-BM), siendo un total de 206 trabajadores.

Los criterios para ser considerados como parte del estudio fueron: trabajadores que por voluntad propia decidieron participar, trabajadores con condición laboral permanente (empleados por las diferentes modalidades), que desempeñen responsabilidades administrativas y que durante el periodo que duró la investigación deberían estar activos en sus funciones.

Los criterios para ser excluidos: todos los que no cumplieron con los criterios antes mencionados.

La muestra se tomó mediante un muestreo no probabilísticos por conveniencia, tomando como muestra a los trabajadores que cumplieran los criterios de inclusión, estos aportaron para concretar el objetivo del estudio (Otzen & Manterola, 2017). Estos fueron 183 que cumplieron los criterios de inclusión.

La técnica para recolectar la información fue la encuesta, esta fue aplicada de manera virtual haciendo uso de la aplicación Forms de Microsoft, para medir la variable AOP se utilizó la Escala AOP según la validación de Flores & Gómez (2018), cuenta con 2 dimensiones y 16 ítems y el cuestionario ATE elaborado por García & Mendoza (2023), que consta de 24 ítems divididos en 4 dimensiones, ambos cuestionarios emplearon una escala ordinal de tipo Likert de 5 reactivos.

Ambas escalas fueron sometidas al análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach que obtuvieron un coeficiente de (0.834 y 0.796) respectivamente y aceptables demostrando fiabilidad por superar el 0.7 (Roco et al., 2024). Estas encuestas fueron sometidas a la validez por medio del juicio de 3 expertos quienes determinaron una fiabilidad aceptable.

Antes de colectar los datos se pidió autorización a los directivos de la OGESS-BM para realizar la investigación, una vez obtenida se procedió a encuestar de manera virtual. Los datos recolectados fueron procesados por medio de los programas estadísticos Excel y SPSS26. Las técnicas estadísticas utilizadas fueron: el Alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad de los instrumentos, la estadística descriptiva en la determinación de la percepción de las variables y sus dimensiones, la prueba de normalidad K-S para determinar el análisis estadístico adecuado para las correlaciones y de acuerdo a los resultados el análisis no paramétrico Rho Spearman.

RESULTADOS

En la Tabla 1 se detallan las características de los participantes en donde en 55,7% son de género femenino y el 44,3% son masculino; en su mayoría tienen un rango de edad entre 55 y 64 años que hacen un total de 21.9%; los casados son el 71.04% y tienen estudio superior universitario el 38.3%.

Tabla 1. Características de los participantes.

		Recuento	% de N tablas
Género	Femenino	102	55,7%
	Masculino	81	44,3%
Edad (años)	18 - 24	22	12,0%
	25 - 34	17	9,3%
	35 - 44	20	10,9%
	45 - 54	40	21,9%
	55 - 64	47	25,7%
	> 65	37	20,2%
Estado civil	Soltero(a)	18	9,84%
	Casado(a)	130	71,04%
	Viudo(a)	11	6%
	Divorciado(a) / Separado(a)	9	4,92%
	Unión libre	15	8,2%
Nivel de educación	Secundaria completa	10	5,5%
	Superior técnico	52	28,4%
	Superior universitaria incompleta	20	10,9%
	Superior universitaria	70	38,3%
	Posgrado	31	16,9%
Relación laboral con la institución (años)	< 1	16	8,7%
	1 - 3	12	6,6%
	4 - 6	47	25,7%
	7 - 10	41	22,4%
	> 10	67	36,6%

En la Tabla 2, se presenta los resultados descriptivos de la percepción de los participantes respecto a las variables y sus dimensiones donde el AOP se encuentra en un nivel medio con 37,3%; la dimensión P+ nivel medio con 42,1%; la dimensión P- nivel bajo con 37,7%; la variable ATE nivel medio con 38,3%; la dimensión DTE nivel medio con 44,3%; la dimensión D nivel bajo con 37,2% y la dimensión C nivel medio con 57,4%.

Variable / dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
AOP	57	(33,3%)	70	(38,3%)	52	(28,4%)
P+	56	(30,6%)	77	(42,1%)	50	(27,3%)
P-	69	(37,7%)	62	(33,9%)	52	(28,4%)
ATE	61	(33,3%)	70	(38,3%)	52	(28,4%)
DTE	69	(35,7%)	81	(44,3%)	33	(18,0%)
PE	64	(35,0%)	70	(38,3%)	49	(26,8%)
D	68	(37,2%)	62	(33,9%)	53	(29,0%)
C	34	(18,6%)	105	(57,4%)	44	(24,0%)

Nota: AOP=Apoyo organizacional percibido; P+=Percepción positiva; P-=Percepción negativa; ATE=Actitud hacia el trabajo en equipo; DTE=Disposición a trabajar en equipo; PE=Participación en equipo; D=Desinterés; C=Comunicación.

En la Tabla 3, se presenta los resultados de la prueba de normalidad K-S, donde la Sig. es < 0.05 es por esa razón que la comprobación de las hipótesis y del modelo propuesto se hizo con la prueba no paramétrica Rho Spearman (Fau et al., 2020).

Tabla 3 Normalidad.

Variable / dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
AOP	,094	183	,000
P+	,118	183	,000
P-	,125	183	,000
ATE	,167	183	,000
DTE	,125	183	,000
PE	,169	183	,000
D	,130	183	,000
C	,121	183	,000

La Figura 2, presenta la comprobación de las hipótesis y del modelo propuesto donde la determinación de relación o no se hizo considerando si $p > 0.05$ no hay relación a (Mezones et al., 2023) y los niveles de relación de acuerdo a los parámetros de (Roy et al., 2019). Para todas las hipótesis se determinó que el p-valor < 0.05 lo que indica que en todos los casos existe relación significativa; la HG determinó un Rho= 0.750 que indica que la relación es buena; la H1 determinó un Rho= 0.780 que indica que la relación es buena; la H2 determinó un Rho= 0.740 que indica que la relación es buena; la H3 determinó un Rho= 0.430 que indica que la relación es moderada y H4 determinó un Rho= 0.763 que indica una relación buena.

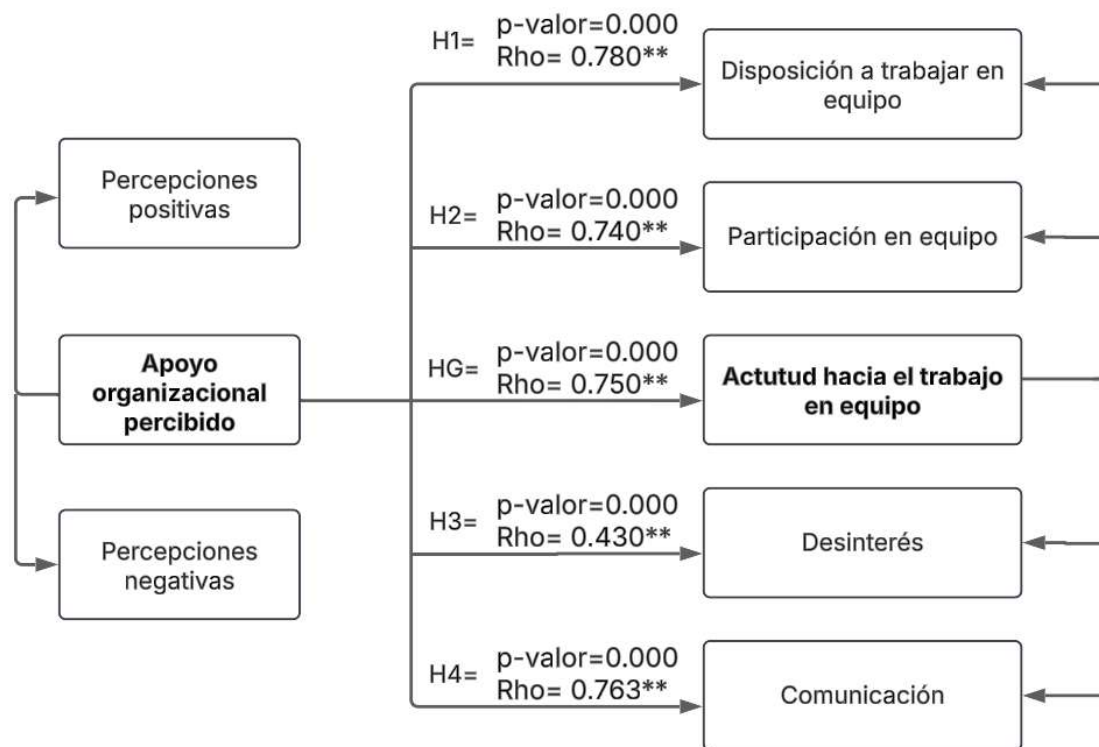


Figura 2.
Comprobación del modelo.

DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio llevado a cabo en la OGESS-BM muestran que el AOP afecta de manera positiva y notable varias áreas del ATE. Esto incluye la actitud hacia el trabajo en grupo la disposición a colaborar la participación en equipo la comunicación y a la disminución del desinterés. Estos hallazgos coinciden con investigaciones recientes que han examinado cómo el AOP se relaciona con las dinámicas dentro de las organizaciones especialmente en situaciones donde el trabajo en equipo es clave.

Un estudio reciente de Abdullahi et al. (2024), demostró que el AOP afecta de manera importante el rendimiento de los empleados y que la satisfacción laboral actúa como un factor que influye en esta relación. Sus hallazgos son similares a los de este trabajo ya que el AOP se reconoce como un factor importante para tener actitudes positivas hacia el trabajo como la motivación y la colaboración en equipo. Sin embargo, mientras que Abdullahi y su equipo subrayan la importancia de la satisfacción laboral nuestro estudio no examinó esta variable como un factor influyente lo que indica una oportunidad para investigaciones futuras.

Un estudio de Wang et al. (2024), investigaron cómo el AOP afecta el rendimiento laboral a través de varios factores como el compromiso con la organización y el comportamiento proactivo. Se determinó que el AOP tiene un impacto positivo en el desempeño de las tareas al crear un ambiente de apoyo que mejora la motivación y la colaboración entre los empleados. Este resultado respalda nuestros hallazgos especialmente en lo que se refiere a la participación en equipo (H2: $Rho = 0.740^{**}$) y la comunicación (H4: $Rho = 0.763^{**}$) ya que un ambiente organizacional de apoyo parece facilitar interacciones efectivas dentro de los equipos en la OGESS-BM.

Así mismo Parent et al. (2023), examinaron cómo el compromiso de una organización con la salud mental afecta el trabajo en equipo incluyendo la reflexión y la participación gracias al liderazgo en salud mental y la autonomía del equipo. Sus hallazgos son importantes porque muestran que un ambiente organizacional de apoyo en este caso el compromiso con la salud mejora indirectamente la participación y la reflexión en el equipo. Esto se relaciona con nuestros descubrimientos sobre la participación en equipo y sugiere que el AOP puede ser un impulso para procesos de equipo similares incluso en situaciones que no están relacionadas con la salud mental.

Un estudio Ji & Yan (2020), mostró que, aunque la forma en que se organiza un equipo ayuda a mejorar su coordinación y rendimiento el apoyo de la organización no siempre tiene un efecto directo. Este efecto puede depender de factores como cuánto tiempo lleva el equipo trabajando juntos. En nuestro estudio no examinamos cuánto tiempo ha estado el equipo junto como un factor que podría influir. Sin embargo, los resultados de Ji & Yan sugieren que esto podría ser una limitación para aplicar nuestros hallazgos ya que la efectividad del apoyo organizacional podría cambiar según la duración de los equipos en la OGESS_BM.

Por último, Musenze et al. (2022), estudiaron el AOP y el compromiso laboral descubrió que el AOP se relaciona positivamente con el compromiso laboral gracias a la autoeficacia. Aunque nuestro estudio no midió el compromiso laboral directamente la fuerte relación encontrada entre el AOP y la actitud hacia el trabajo en equipo (HG: $Rho = 0.750^{**}$) sugiere que un mayor apoyo de la organización podría llevar a un mayor compromiso con las actividades en equipo.

CONCLUSIONES

Este estudio realizado en el contexto de la OGESS-BM tuvo como propósito examinar cómo se relaciona el apoyo que los empleados sienten de su organización (AOP) y la ATE. Los resultados muestran que hay relaciones importantes y positivas entre el AOP y ATE y sus dimensiones.

14 En primer lugar, se encontró una relación importante y positiva entre el AOP y la ATE. Esto significa que cuando las personas sienten que tienen el apoyo de su organización tienden a tener una mejor actitud hacia el trabajo en grupo. Además, el AOP también mostró una fuerte conexión positiva con la disposición a trabajar en equipo siendo esta la relación más fuerte que se observó en el estudio. Esto sugiere que los empleados que sienten que su organización los apoya están más dispuestos a unirse a equipos de trabajo. Se confirma que hay una relación importante entre el AOP y la participación en equipo (H2: p-valor = 0.000 Rho = 0.740**) lo que muestra que el apoyo que se siente por parte de la organización ayuda a que las personas se involucren más en las actividades grupales. 16 En cuanto al desinterés (H3: p-valor = 0.000 Rho = 0.430**) aunque también se encontró una evaluación positiva de nivel moderado. Esto sugiere que aunque el AOP ayuda a disminuir el desinterés hacia el trabajo en equipo su impacto es menor en comparación con otras áreas. Por último, el AOP mostró una fuerte relación positiva con la comunicación (H4: p-valor = 0.000 Rho = 0.763**) lo que indica que un entorno organizacional que brinda apoyo mejora mucho las interacciones comunicativas dentro de los equipos.

25 En resumen, los resultados de este estudio resaltan la importancia del apoyo que se siente dentro de la organización como un factor clave para mejorar el trabajo en equipo en la OGESS-BM. Los valores de p son muy bajos (0.000) y los coeficientes Rho están entre 0.430 y 0.780 lo que demuestra que las relaciones encontradas son fuertes. Estos hallazgos indican que las organizaciones deben enfocarse en estrategias que mejoren la percepción del apoyo organizacional. Esto ayudará a aumentar la disposición participación comunicación y actitud hacia el trabajo en equipo al tiempo que disminuirá el desinterés lo que contribuirá a mejorar la efectividad del grupo y el bienestar en el trabajo.

CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

- Conceptualización: Diego Franklin Garavito Reátegui
- Curación de datos: Jorge Jhosep Burga Santa Cruz

- Análisis formal: Ulises Díaz castillo
- Investigación: Diego Franklin Garavito Reátegui, Jorge Jhosep Burga Santa Cruz
- Metodología: Diego Franklin Garavito Reátegui, Jorge Jhosep Burga Santa Cruz
- Redacción – Diego Franklin Garavito Reátegui, Jorge Jhosep Burga Santa Cruz, Ulises Díaz castillo
- Redacción – Diego Franklin Garavito Reátegui, Jorge Jhosep Burga Santa Cruz, Ulises Díaz castillo

FUENTE DE FINANCIAMIENTO

Se utilizaron recursos propios para el financiamiento del estudio

CONFLICTOS DE INTERÉS

Los autores expresan que no existen conflictos de interés.

PROCESO DE REVISIÓN

Este estudio ha sido revisado por pares externos en modalidad de doble ciego.

DECLARACIÓN DE DISPONIBILIDAD DE DATOS

Los datos se encuentran alojados junto a los demás archivos de este artículo, también se pueden pedir al autor de correspondencia.

REFERENCIAS

- Abdullahi, M. S., Adieza, A., Arnaut, M., Nuhu, M. S., Ali, W., & Lawal Gwadabe, Z. (2024). Antecedents of employee performance through perceived organizational support: A moderating role of job satisfaction among SME employees in an emerging economy. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2023-0014>
- Ahmed, I., Khairuzzaman Wan Ismail, W., Mohamad Amin, S., & Islam, T. (2014). Role of perceived organizational support in teachers' responsiveness and students' outcomes: Evidence from a public sector university of Pakistan. *International Journal of Educational Management*, 28(2), 246–256. <https://doi.org/10.1108/ijem-02-2013-0031>

- Aktar, A., & Pangil, F. (2017). The relationship between employee engagement, HRM practices and perceived organizational support: Evidence from banking employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(3), 1-22. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v7i3.11547>
- Arévalo, J., Castillo, M., & Sánchez, R. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 39(2), 245-253. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2022.392.9876>
- Baker, D. P., & Salas, E. (2020). Teamwork attitudes and behaviors: A framework for healthcare settings. *Health Services Research*, 55(S2), 12-20. <https://doi.org/10.1111/1475-6773.13512>
- Dai, K., & Qin, X. (2016). Perceived organizational support and employee engagement: Based on the research of organizational identification and organizational justice. *Open Journal of Social Sciences*, 4(12), 46–57. <https://doi.org/10.4236/jss.2016.412005>
- De Chávez Ramírez, D. R., Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C., & Almeida Perales, C. (2014). Burnout y work engagement en docentes universitarios de Zacatecas. *Ciencia & Trabajo*, 16(50), 116–120. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492014000200010>
- Fau, C., Nabzo, S., & Nasabun, V. (2020). Bondad de ajuste y análisis de concordancia. *Revista Mexicana de Oftalmología*, 94(2), 100-102. <https://doi.org/10.24875/rmo.m20000107>
- García-Cabrera, A. M., García-Soto, M. G., & Olivares-Mesa, A. (2020). The role of perceived organizational support in fostering employee vigor: A study in the healthcare sector. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(4), 287-299. <https://doi.org/10.1037/ocp0000187>
- Gómez, L. F., Martínez, R., & Pérez, J. (2021). Percepciones del entorno laboral y su impacto en el apoyo organizacional percibido: Un estudio en el sector servicios. *Psicogente*, 24(45), 1-15. <https://doi.org/10.17081/psico.24.45.4084>
- Gómez-Ortiz, V., & Moreno-Chaparro, J. (2021). Relación entre el apoyo organizacional percibido y el engagement laboral en trabajadores mexicanos del sector salud. *Psicogente*, 24(45), 1-18. <https://doi.org/10.17081/psico.24.45.3892>
- Guerrero Támara, V. (2022). Enfoque cuantitativo: Taxonomía desde el nivel de profundidad de la búsqueda del conocimiento. *Llalliq*, 2(1), 13–27. <https://doi.org/10.32911/llalliq.2022.v2.n1.936>

- Hernández Vela, J. A., & Lora Loza, M. G. (2019). Relación entre la actitud hacia el trabajo en equipo con la calidad de atención desde la percepción usuario en salud. Hospital César Vallejo Mendoza - Santiago de Chuco, 2016. Revista Colombiana Salud Libre, 14(1). <https://doi.org/10.18041/1900-7841/rcslibre.2019v14n1.5625>
- Hu, J., Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2019). Teamwork orientation and employee performance: The mediating role of team cohesion. Journal of Applied Psychology, 104(6), 789-804. <https://doi.org/10.1037/apl0000378>
- Huamán, N., Torres, L., & Pérez, M. (2021). Clima organizacional del personal de salud y satisfacción de usuarios atendidos por Servicio de Atención Móvil de Urgencia (SAMU) en el contexto COVID-19, Piura 2021. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 38(3), 401-409. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2021.383.7890>
- Ji, H., & Yan, J. (2020). How team structure can enhance performance: Moderating effect of team longevity and mediating effect of team coordination. Frontiers in Psychology, 11, 1875. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01875>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. Revista Médica Clínica Las Condes, 30(1), 36-49. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>
- Mezones-Holguín, E., Al-kassab-Córdova, A., Soto-Becerra, P., Hernández-Díaz, S., & Kaufman, J. S. (2024). La prueba de significancia de la hipótesis nula y la dicotomización del valor p: Errare Humanum Est. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 41(4), 422-430. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2024.414.14285>
- Musenze, I. A., Mayende, T. S., Wampande, A. J., Kasango, J., & Emojong, O. R. (2022). Mechanism between perceived organizational support and work engagement: Explanatory role of self-efficacy. Journal of Economic and Administrative Sciences, 38(4), 868-881. <https://doi.org/10.1108/JEAS-03-2020-0029>
- Ortiz-Isabeles, C. J., & García-Avitia, C. A. (2020). Apoyo organizacional percibido en trabajadores mexicanos del sector de servicios. Interdisciplinaria, 39(1), 285-297. <https://doi.org/10.16888/interd.2020.37.1.18>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. Revista Internacional de Morfología, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

- Paravic Klijn, T., & Lagos Garrido, M. E. (2021). Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. *Ciencia y Enfermería*, 27, 41. <https://dx.doi.org/10.29393/ce27-41tetm20041>
- Parent-Lamarche, A., Ren, Y., & Biron, C. (2023). Does organizational commitment to mental health affect team processes? A longitudinal study. *Journal of Healthcare Leadership*, 15, 323-338. <https://doi.org/10.2147/JHL.S434420>
- Ramos Guachalla, C. E. (2023). La investigación básica como propuesta de línea de investigación en psicología. *Revista de Investigación Psicológica*, (30), 151-161. <https://doi.org/10.53287/wrtc9638pi23r>
- Roco-Videla, Á., Flores, S. V., Olguin-Barraza, M., & Maureira-Carsalade, N. (2024). Alpha de Cronbach y su intervalo de confianza. *Nutrición Hospitalaria*, 41(1), 270-271. <https://dx.doi.org/10.20960/nh.04961>
- Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., & Palacios-Cruz, L. (2019). Correlación: No toda recomendación implica causalidad. *Revista Alergia México*, 66(3), 354-360. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Salas, E., Reyes, D. L., & McDaniel, S. H. (2018). The science of teamwork: Progress, reflections, and the road ahead. *American Psychologist*, 73(4), 593-600. <https://doi.org/10.1037/amp0000334>
- Smith, J. A., Brown, K. L., & Davis, R. T. (2020). Perceived organizational support and teamwork attitudes among healthcare workers in the United States. *Journal of Healthcare Management*, 65(4), 289-301. <https://doi.org/10.1097/JHM-D-19-00234>
- Ube-Ronquillo, C. L. (2024). Trabajo en equipo como estrategia de aprendizaje en las ciencias sociales. *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 7(13), 366-384. <https://doi.org/10.35381/e.k.v7i13.3241>
- Vizcaíno Zúñiga, P. I., Cedeño Cedeño, R. J., & Maldonado Palacios, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: Guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Wang, Z., Liu, Y., & Li, X. (2024). Organizational support and task performance: A multiple mediation model. *Frontiers in Psychology*, 14, 1323895. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1323895>